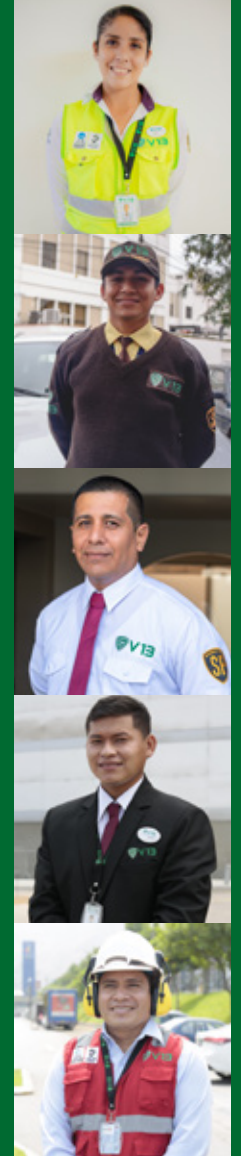


Gestión de quejas por actos de Hostigamiento Sexual



NOMBRE DEL PROCESO PRINCIPAL		Gestión de quejas por actos de hostigamiento sexual		PROPIETARIO DEL PROCESO		Gerente de Recursos Humanos	
MISIÓN, OBJETIVOS Y FINALIDAD DEL PROCESO				ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL PROCESO			
Prevenir, detectar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual que se presenten en las relaciones laborales.				<ul style="list-style-type: none"> • Difusión de canales de Quejas. • Presentación de la queja. • Atención médica y psicológica. • Traslado de la queja. • Descargo la queja. • Traslado de descargo. • Investigaciones. • Informe. • Aplicación de sanciones. 			
ENTRADAS				SALIDAS			
<ul style="list-style-type: none"> • Quejas por Actos de Hostigamiento Sexual. 				<ul style="list-style-type: none"> • Informe de investigación. • Sanciones para el responsable del Hostigamiento Sexual. 			
RECURSOS AFECTADOS							
Puestos implicados				Infraestructura			
<ul style="list-style-type: none"> • Gerente General. • Gerente de RR. HH. • Jefa de Bienestar Social. • Médico ocupacional. • Todo el personal. • Asistente administrativo. • Supervisor. 				<ul style="list-style-type: none"> • Las necesarias para ejecutar esta ficha de proceso. 			
INFORMACIÓN DOCUMENTADA APLICABLE							
Documentos		Registros		Indicadores		Riesgos y oportunidades	
SIG-FP-08 Gestión de quejas por actos de hostigamiento sexual. Queja por caso de hostigamiento sexual en el trabajo.		-----		(N° quejas gestionadas/ N° quejas realizadas) x 100%		Riesgos: <ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento del personal del proceso de quejas. Oportunidades:	

SUBPROCESOS			
ORDEN	NOMBRE SUBPROCESO		
1	No Aplica		
ACTIVIDADES			
ORDEN	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Inicio	Difusión de canales de quejas	<p>V13 tiene habilitados los siguientes canales de comunicación para la denuncia de actos de hostigamiento sexual, estos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correo electrónico. El personal posee el correo electrónico de la responsable de Bienestar Social: jefebienestar@v13sac.com • Celular. Mediante el número asignado a la responsable de Bienestar Social: 989199041 • WhatsApp. Mediante el número asignado a la responsable de Bienestar Social: 989199041 • Teléfono. Designado a la oficina de Bienestar Social: 211 9160 Anexo 170. 	Todo el personal
1	Presentación de la queja	<p>V13: El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio, cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad.</p> <p>La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Jefa de Bienestar Social. En caso, la queja la reciba un jefe, supervisor o asistente administrativo de unidad tendrán que reportarlo al responsable de Bienestar Social inmediatamente, en un plazo no mayor a un (1) día hábil.</p>	Jefa de Bienestar Social/Jefe inmediato/ Supervisor/Asistente Administrativo

	<p>La presentación de la queja se debe complementar mediante el documento QUEJA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO, adicionalmente se podrán presentar pruebas como:</p> <ul style="list-style-type: none">• Declaración de testigos.• Documentos públicos o privados.• Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.• Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.• Cualquier otro medio probatorio idóneo. <p>Si la víctima lo considera podrá exponer las pruebas ante los miembros del Comité de intervención de hostigamiento sexual.</p> <p>La queja no deberá exceder los treinta (30) días calendario, desde que se produjo el último acto de hostigamiento sexual o indicio del mismo.</p> <p>Si el/la presunto/a hostigado/a es el/la responsable de Bienestar Social, la queja se presentará ante la Gerenta de RR. HH., del mismo modo, la el/la responsable de Bienestar Social deberá de abstenerse de participar en la investigación.</p> <p>Si el/la presunto/a hostigador/a es la Gerenta de RR. HH., la queja se presentará al Gerente General.</p> <p>Si la queja recae en el Gerente General, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el/la presunto/a hostigado/a el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad en el Poder Judicial e interponer una demanda judicial de cese de hostilidad a efectos de que cese el hostigamiento sexual.</p> <p>Los miembros del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual y las personas que forman parte del proceso deben guardar la debida reserva de la identidad del/de la presunto/a hostigado/a y del/de la quejosa/o denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si estos así lo solicitan.</p>	
--	---	--

		<p>Empresas de intermediación o tercerización de servicios:</p> <p>Cuando el/la presunto/a hostigador/a labore para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y la presunta víctima forme parte de V13, la denuncia se formula ante V13, la cual, en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia o de conocidos los hechos, informa sobre la queja o denuncia a la empresa de intermediación o tercerización de servicios para que tome las medidas que considere pertinentes.</p> <p>V13 lleva a cabo el procedimiento de investigación a través de su Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual emite el informe final y se pronuncia sobre las medidas de protección.</p> <p>Cuando el informe final del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual de V13, incluya recomendaciones de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento, este se remite a la empresa de intermediación o tercerización de servicios.</p>	
2	Atención médica y psicológica	<p>La responsable de Bienestar Social, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, deriva a la víctima a una primera atención con el Médico ocupacional de la empresa, para que este pueda formular una Interconsulta con el Seguro Social (ESSALUD). Si la víctima no cuenta con ESSALUD, será derivado por Interconsulta a los servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.</p> <p>El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.</p>	Jefa de Bienestar Social/ Medico Ocupacional.

3	Traslado de la queja	<p>La responsable de Bienestar Social convoca vía correo electrónico a los miembros del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual en un plazo no mayor a un (1) día útil de recibido la queja.</p> <p>El Comité decidirá la vía de comunicación para trasladar la queja al/la presunto/a hostigador/a y al jefe inmediato, por correo electrónico o de forma escrita mediante un Memorando, de ser el caso. Esta comunicación debe ser en un plazo no mayor de dos (2) días útiles.</p>	Jefa de Bienestar Social/ Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual.
4	Descargo de la queja	<p>El/la presunto/a hostigador/a tendrá cinco (5) días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere pertinentes. Del mismo modo, si el/ella lo considera necesario, podrá exponer su testimonio y/o pruebas ante los miembros del Comité de intervención de hostigamiento sexual.</p>	Responsable del Hostigamiento Sexual
5	Traslado de descargo	<p>El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual tendrá tres (3) días útiles para remitir los descargos efectuados por el/la presunto/a hostigador/a a la presunta víctima de hostigamiento sexual y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.</p>	Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual.
6	Investigaciones	<p>El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual tiene diez (10) días calendarios para realizar las investigaciones respectivas sobre la queja presentada. Del mismo modo, deben interponer medidas cautelares de protección para la víctima en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la queja o denuncia.</p> <p>Las medidas cautelares podrán ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rotación del/la presunto/a hostigador/a. 	Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual/ Área legal.

			<ul style="list-style-type: none">• Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.• Rotación del puesto de trabajo, si así lo considera el/la hostigado/a.• Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.• Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del/la hostigado/a.• Otras medidas que buscan proteger y asegurar el bienestar de la víctima. <p>Las medidas de protección son otorgadas de oficio o a solicitud de parte y se ejecutan de manera inmediata.</p> <p>En ningún caso se considera una medida de protección válida ofrecer a la víctima tomar vacaciones si la misma no lo ha solicitado.</p> <p>V13 mediante su área legal, comunica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que ha recibido una queja o denuncia, o ha iniciado de oficio una investigación por hostigamiento sexual, e informando las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima, en un plazo no mayor a seis (6) días hábiles de recibida.</p> <p>El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual también puede dictar determinadas medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.</p> <p>Si durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la empresa debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser trasladada en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos.</p>	
--	--	--	---	--


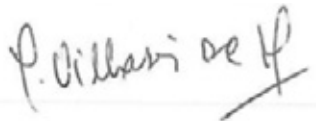

		Si durante el procedimiento o como resultado del mismo, el/la quejado/a o denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la empresa o finaliza su vínculo contractual con ella, esta continúa con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan según las reglas aplicables para cada institución.	
7	Informe	<p>Finalmente, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual tendrá cinco (5) días calendarios a partir de culminada la investigación para emitir un informe, pudiendo emitir las siguientes sanciones: amonestación (verbal o escrita), suspensión o despido, separación temporal o definitiva, otras de acuerdo al ámbito de aplicación.</p> <p>El informe con las conclusiones de la investigación debe contener, como mínimo, lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Descripción de los hechos. ● Valoración de medios probatorios. ● Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada. ● Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento. 	Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual
8	Aplicación de sanción	<p>Emitido el informe del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, este es trasladado, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, a la Gerencia de RR. HH. y Gerencia General.</p> <p>La Gerencia de RR. HH., emitirá una resolución o decisión final, en un plazo no mayor a diez (10) días calendario contados desde que recibe el informe del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual. La Gerencia de RR. HH. traslada una copia del informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a al día hábil siguiente de haberlo recibido. A partir de aquí las dos partes tendrán un plazo de tres (3) días calendario para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos.</p> <p>La resolución o decisión final contiene la sanción contra el/la hostigador/a, de ser el caso, así como otras medidas que resulten necesarias para evitar nuevos</p>	Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual/ Gerencia de RR. HH./Gerencia General

		<p>casos de hostigamiento. Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.</p> <p>La empresa no podrá aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción.</p>	
9	<p>Conformación del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual</p>	<p>Teniendo como referencia el sistema de elección del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo según la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se procederá a la formación del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual.</p> <p>Los/as representantes de los/las trabajadores/as se pueden elegir conjuntamente con la elección de los/as miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en el artículo 29 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria.</p> <p>El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los/as trabajadores/as y dos (2) representantes del/de la empleador/a; garantizando en ambos casos la paridad de género.</p> <p>Los/as representantes del empleador/a ante el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual son nombrados/as de la siguiente forma: un/a (1) representante de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y uno/a (1) que el/la empleador/a designe.</p>	<p>Gerente General/Gerenta de RR. HH.</p>

Gestión de quejas por hostigamiento sexual

SIG-FP-24 F.P. Versión 01



	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Cargo:	Jefe SIG	Gerente de RR. HH.	Gerente General
Nombre:	Yelitza Bonifacio	Yolanda Villasis	Freddy Hurtado
Fecha:	11/02/2021	12/02/2021	12/02/2021
Firma:			

CONTROL DE CAMBIOS:

Versión	Fecha	Cambio o Modificación	Sección
00	11-02-2021	Cambio de puesto de Coordinadora de Bienestar social por Jefa de bienestar social Actualización de correo coordinadorbienestar@v13sac.com por jefebienestar@v13sac.com	Donde corresponda

QUEJA POR CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Señor/a: _____

Cargo: _____

Empresa: _____

Yo, _____, con DNI/Carnet de Extranjería N° _____, presento una QUEJA ante su despacho por haber sido hostigada/o sexualmente en el lugar de trabajo por _____, cuyo cargo es _____ y cumple como función principal _____. Su relación de trabajo conmigo es la de _____¹.

I. Descripción de los hechos relevantes a ser investigados

Sobre el particular procedo a describir los hechos:

II. Pruebas (Documentos públicos o privados, declaración de testigos, grabaciones, correos electrónicos mensajes de texto, fotografías objetos, pericias psicológicas forenses, grafo técnicas, entre otros).

Como sustento de mi queja, presento las siguientes pruebas:

- a. _____
- b. _____
- c. _____

En caso de presentar testigos: Solicito en virtud de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual y su Reglamento que se garantice a los testigos ofrecidos con medidas de protección personales y laborales, a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación.

III. Medidas Cautelares

Solicito se me otorgue las siguientes medidas cautelares:

- a. Rotación del presunto/presunta hostigador /hostigadora
- b. Suspensión temporal del/la presunto/presunta hostigador/hostigadora
- c. Rotación del puesto de trabajo si así lo considera el/la hostigado /hostigada
- d. Impedimento de acercarse al hostigado o la hostigada o a su familia
- e. Asistencia psicológica
- f. Otras (especificar) _____

Por lo antes expuesto **SOLICITO** la tramitación de esta **QUEJA** de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.

_____, ____ de _____ del ____.

FIRMA